



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL
SECRETARIA DE ESTADO DE ECONOMIA DO DISTRITO FEDERAL
Gerência de Qualidade de Vida no Trabalho

Termo de Referência - SEEC/SUGEP/COACEP/DIDEP/GEQVT

TERMO DE REFERÊNCIA BID

ÁREA:

Qualidade de Vida no Trabalho no âmbito da Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal.

PRODUTO:

Política e Programas de Qualidade de Vida no Trabalho na Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal, com base em diagnóstico investigativo.

DESCRIÇÃO:

CONTRATAÇÃO DE CONSULTOR INDIVIDUAL PARA APLICAÇÃO INSTRUMENTO DE PESQUISA DE AVALIAÇÃO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO, DE NATUREZA QUANTITATIVA E QUALITATIVA QUE PERMITA CONHECER, COM RIGOR CIENTÍFICO, O QUE PENSAM OS SERVIDORES SOBRE A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO((QVT), NO ÂMBITO DA SECRETARIA DE ESTADO DE ECONOMIA DO DISTRITO FEDERAL.

REGRA APLICADA:

Nos termos do contrato SEF X BID PROFISCO/PRODEFAZ (3040/OC-BR(BR-L1250), e do anexo C, 2, item 4.15 do Regulamento Operacional do Profisco (ROP), aplicando-se a Política de Seleção de Consultores 2350-9 (disponível em:<https://www.iadb.org/pt/aquisicoes> e <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=780811>)

Dezembro/2019

TERMO DE REFERÊNCIA (TdR)

1. TERMINOLOGIA, DEFINIÇÕES, SIGLAS E CONCEITOS BÁSICOS

PROFISCO-DF – Programa de Apoio à Gestão e Integração dos Fiscos no Brasil.

PRODEFAZ – Projeto de Desenvolvimento Fazendário do Distrito Federal, no âmbito do PROFISCO-DF.

BID – Banco Interamericano de Desenvolvimento.

SEEC-DF – Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal.

SEGEA- Secretaria Executiva de Gestão Administrativa

SUAG – Subsecretaria de Administração Geral

SUGEP – Subsecretaria de Gestão de Pessoas

COGEP – Coordenação de Gestão de Pessoas

DIDEP – Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas

GEQVT – Gerência de Qualidade de Vida no Trabalho

2. CONTEXTUALIZAÇÃO E JUSTIFICATIVA

A Gerência de Qualidade de Vida no Trabalho - GEQVT, unidade orgânica de execução, diretamente subordinada à Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, da Subsecretaria de Gestão de Pessoas, da Secretaria Executiva de Gestão Administrativa desta Pasta, conforme atribuições definidas em Regimento Interno, **competem fomentar a elaboração e execução de programas e projetos relativos à gestão do clima organizacional, qualidade de vida no trabalho e iniciativas que promovam a socialização, responsabilidade social e ambiental, voluntariado, comprometimento e a integração de servidores.**

Atualmente o Governo do Distrito Federal tem enfrentado problemas sérios relacionados à falta de políticas voltadas para a qualidade de vida no ambiente de trabalho para os servidores. Os indicadores como: desmotivação, distresse, perda de foco, presenteísmo, diminuição do desempenho, rotatividade, perda de talento, absenteísmo e o **ápice que é o afastamento por adoecimento**, são balizadores que evidenciam o problema e que são confirmados pelos relatórios dos Boletins Epidemiológicos, da Diretoria de Epidemiologia em Saúde do Servidor – SUBSAÚDE/SEGEA/SEEC.

Os relatórios apontam o ápice da falta de QVT, que é o absenteísmo-doença nos servidores públicos estatutários do Governo do Distrito Federal, nele há uma análise comparativa entre o 1º e 2º quadrimestres de 2018 e de 2019, abaixo quadro demonstrativo:

1º QUADRIMESTRE:

1 DADOS GERAIS – COMPARATIVO 2018 E 2019

1.1 NÚMEROS ABSOLUTOS

TABELA COMPARATIVA DOS NÚMEROS ABSOLUTOS						
1º QUADRIMESTRE	2018			2019		
	QUANTIDADE DE LICENÇAS	QUANTIDADE DE DIAS AFASTADOS	QUANTIDADE DE SERVIDORES AFASTADOS	QUANTIDADE DE LICENÇAS	QUANTIDADE DE DIAS AFASTADOS	QUANTIDADE DE SERVIDORES AFASTADOS
SEE	7788	182092	7595	8625	175532	8101
SES	12021	203236	5404	13336	195178	5711
DEMAIS SECRETARIAS	2747	58031	1837	3215	60539	2042
TOTAL	22556	443359	14836	25176	431249	15854

Quadro Demonstrativo 1 - Dados extraídos do Boletim Epidemiológico/SUBSAUDE.

2º QUADRIMESTRE:

1 DADOS GERAIS – COMPARATIVO 2018 E 2019

1.1 NÚMEROS ABSOLUTOS

TABELA COMPARATIVA DOS NÚMEROS ABSOLUTOS						
2º QUADRIMESTRE	2018			2019		
	QUANTIDADE DE LICENÇAS	QUANTIDADE DE DIAS AFASTADOS	QUANTIDADE DE SERVIDORES AFASTADOS	QUANTIDADE DE LICENÇAS	QUANTIDADE DE DIAS AFASTADOS	QUANTIDADE DE SERVIDORES AFASTADOS
SEE	10470	254083	6830	11919	228260	7335
SES	13980	237153	8665	14582	204623	8655
DEMAIS SECRETARIAS	3122	68184	2045	3857	66909	2359
TOTAL	27572	559420	17540	30358	499792	18349

Quadro Demonstrativo 2 - Dados extraídos do Boletim Epidemiológico/SUBSAUDE.

Com base nos quadros demonstrativos 1 e 2 é possível verificar a gravidade da situação, haja visto o crescimento nos índices de afastamento por adoecimento no âmbito do Distrito Federal. Estes dados são indicativos de que algo está muito errado no ambiente de trabalho, e que a Administração precisa intervir com urgência de forma efetiva, no sentido de conhecer e atuar diretamente nos motivos que causam mal-estar ao servidor, caso contrário, muito em breve teremos mais servidores afastados para tratar da saúde do que em trabalho.

Importante destacar que as ações desenvolvidas neste momento, não estão sendo efetivas para combater o atual contexto. É necessário diagnosticar para propor novas ações com base nas necessidades do servidor. Enquanto não forem tomadas as medidas corretas, os impactos decorrentes serão: adoecimento em massa, sobrecarga de trabalho, altos prejuízos para o Governo, diminuição no capital intelectual, no desempenho e na produtividade, e o alto **Custo Humano no Trabalho** que refere-se ao dispêndio físico, cognitivo e emocional no ambiente de **trabalho**, em relação às vivências de sofrimento, o estresse, a pressão e o esgotamento emocional vivenciadas.

É preciso criar um novo cenário no ambiente de trabalho no âmbito do Distrito Federal, que potencialmente poderá nascer da atual crise, porém, este novo cenário **Não** deve espelhar-se no atual contexto, deve sim tê-lo como um modelo que não deve ser seguido; esse cenário deverá ser um ambiente que promova o trabalho saudável e o bem-estar do servidor.

Diante disso, esta Gerência de Qualidade de Vida no Trabalho propõem o “Projeto piloto de Qualidade de Vida no Trabalho - na Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal”, que tem como objetivo diagnosticar e monitorar as causas do mal-estar no ambiente de trabalho, conhecer os motivos do adoecimento, com base no ponto de vista dos próprios servidores, e intervir objetivando a promoção de um ambiente de trabalho saudável, seguro e **orientado para resultados**.

Ante ao exposto, importa ilustrar que o tema "contexto de trabalho adoecedor", esta amplamente discutido em várias bibliografias e órgãos especializados, cito alguns trechos:

FERREIRA, 2012 : “De forma geral, os indicadores críticos das consequências do mal-estar sobre os trabalhadores envolvem: o absenteísmo crônico, desmotivação dos trabalhadores, baixa produtividade, falta de iniciativa, indisposição, acidentes, doenças do trabalho, licenças saúde, aposentadorias precoces, rotatividade, suicídios. Para a produção, as consequências incluem erros, retrabalho, perda de material, danificação de máquinas, queda de produtividade, perda de qualidade. Os usuários ou clientes também são afetados, considerando-se as queixas, reclamações, insatisfações, ações judiciais, fidelização em risco e a cidadania.” (grifo nosso)

Destaco que no ano de 2017 foi publicado pelo **Fórum Econômico Mundial**, um guia que sugere medidas de intervenções nas organizações, enfatizando os passos que as empresas podem tomar para criar um ambiente de trabalho saudável, incluindo: **conhecimento sobre o ambiente de trabalho e sobre como ele pode ser adaptado para promover uma melhor saúde mental para diferentes empregados**; aprender com as motivações de líderes organizacionais e empregados que tomaram atitudes nesse sentido.

(LOVELOCK; WIRTZ; HEMZO, 2011, P.340) “por trás da maioria das organizações de **serviços bem-sucedidos está o sério compromisso com a gestão eficaz de Recursos Humanos (RH)**”.

Ainda, **segundo a Organização Mundial da Saúde**, um ambiente de trabalho negativo pode levar a problemas de saúde física e mental dos trabalhadores, além do uso abusivo de drogas ou álcool, faltas e perda de produtividade.

Implantar a Qualidade de Vida no Trabalho-QVT no âmbito do Distrito Federal é o grande desafio, **pois, será necessário que cada personagem do contexto de trabalho atue como protagonista reconhecendo a sua importância para a mudança, e colabore para que os esforços sejam voltados à perspectiva de QVT preventiva e participativa**, contrapondo-se a QVT assistencialista, que não trata a origem do problema, somente desenvolve ações pontuais como: ginástica laboral, cine-pipoca, dança de salão, Yoga..., após o servidor participar desses momentos de descontração ele volta ao seu trabalho onde tem que se ajustar às condições do ambiente que permanecem inalteradas. Perspectiva essa, amplamente difundida em alguns órgãos do Distrito Federal e que vai de encontro com o projeto aqui apresentado.

Ante o exposto, e com base nas informações mencionadas, verifica-se que o projeto proposto, vai ao encontro das atuais

necessidades dos servidores, pois, objetiva conhecer e intervir nas causas do mal-estar vivenciadas pelo servidor, promovendo um ambiente de trabalho saudável e seguro, reduzindo o descompasso entre as ações administrativas e as necessidades do servidor, impactando diretamente no clima organizacional positivo, na redução dos gastos com adoecimentos e na produtividade com qualidade.

Por fim, ressalto que a questão da cidadania, da dignidade, e da saúde do trabalhador encontram-se inscritas na Constituição Federal. Garantir tais direitos não se trata, somente, de uma questão de eficiência. É acima de tudo, uma questão de **políticas governamentais**.

3. OBJETO

Contratação de consultoria individual especializada com expertise na temática Qualidade de Vida no Trabalho, com formação específica em Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho a nível de pós-doutorado, para realização de diagnóstico – com rigor científico, que gerará subsídios fundamentais para a concepção de uma **Política e de um Programa de Qualidade de Vida no Trabalho - (PPQVT)**, com base nas expectativas e necessidades dos servidores, no âmbito da Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal.

Importante ressaltar que a expertise necessária para esse trabalho, não é possível de se encontrar no quadro de servidores desta Secretaria, **uma vez que a temática exige conhecimentos e estudos científicos acadêmicos comprovados, a nível de doutorado e/ou pós-doutorado, ligados a produção de pesquisas e geração de dados reais em ambientes de trabalho** acerca das condições, da organização e das relações socioprofissionais de trabalho e do complexo biopsicossocial do trabalhador, que diz respeito às potencialidades biológicas, psicológicas e sociais.

4. ESCOPO DOS SERVIÇOS

Contratação de consultoria individual especializada com expertise na temática, conhecimento científico a nível de pós-doutorado em Ergonomia da Atividade Aplicada a Qualidade de Vida no Trabalho, com experiência comprovada em diagnósticos de QVT em órgãos públicos dos poderes e esferas governamentais, para realização das etapas descritas abaixo:

1. Sensibilização dos dirigentes da Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal para importância da implantação da QVT;
2. Piloto na Secretaria de Estado de Economia do DF - Realização do diagnóstico - aplicação de Pesquisa de Avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho;
3. Validação e devolutiva dos Resultados do Diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho, apresentação do Relatório Executivo dos Resultados do Diagnóstico;
4. Elaboração de Política de Qualidade de Vida no Trabalho e Programa de Qualidade de Vida no Trabalho (PPQVT), com base no diagnóstico.

5. PRODUTOS A SEREM ENTREGUES

- **Relatório Executivo 1** – “Planejamento e Preparação das Atividades do Projeto” – Plano de Ação;
- **Relatório Executivo 2** - “Diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho” - realizado no âmbito da Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal – SEEC/DF ;
- **Relatório Executivo 3** – Apresentação dos Resultados do Diagnóstico: “Devolutiva e validação do Resultados” – a todos os envolvidos no âmbito da SEEC/DF;
- **Política de Qualidade de Vida no Trabalho** para a SEEC/DF, com base no diagnóstico;
- **Programa de Qualidade de Vida no Trabalho** para a SEEC/DF, também com base no diagnóstico.

6. PRAZO DOS TRABALHOS E CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO SUGERIDO

A consultoria será contratada por um prazo de 06 (seis) meses, para realização dos trabalhos enumerados no item 4 – Escopo dos serviços.

CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO SUGERIDO

METAS	ATIVIDADES	INDICADORES FÍSICOS	DURAÇÃO (MESES)
Descrição	Descrição	Indicador	Início - fim

M1) Planejamento e Preparação das Atividades do Projeto	- Elaboração do Plano de Ação; - Sensibilização do público-alvo da pesquisa; - Adaptação do instrumento de pesquisa.	- Relatório Executivo 1 “ Planejamento e Preparação das Atividades do Projeto ”	Mês 1 / Mês 2
M2) Diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho	- Coleta de Dados; - Monitoramento diário da evolução da coleta de dados; - Preparação dos bancos de dados (Quantitativo e qualitativo); - Tratamento dos dados; - Elaboração do Relatório Final.	- Relatório Executivo 2 “ Diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho ”	Mês 2 / Mês 4
M3) Devolutiva e validação dos Resultados do Diagnóstico de QVT	- Apresentação do Relatório Executivo dos Resultados do Diagnóstico;	- Relatório Executivo 3 “ Devolutiva e validação dos Resultados ”	Mês 5 / Mês 5
M4) Formulação de Política e Programa de QVT da SEEC/DF	- Realização de oficina para elaboração de Política e Programa de QVT da SEEC/DF, com base nos resultados do diagnóstico	- Relatório Executivo 4 “ Política e Programa de QVT ”.	Mês 6 / Mês 6

7. LOCAL DE EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS E INSUMOS

Os trabalhos poderão ser desenvolvidos nas dependências da Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal, poderá ser utilizadas salas da Escola de Governo, e ainda alguns trabalhos poderão ser desenvolvidos de forma remota, conforme a necessidade do contratado.

8. FORMA DE EXECUÇÃO E PAGAMENTO DOS SERVIÇOS

Todos os serviços serão planejados e realizados de acordo com o Plano de Ação, descrito no Relatório Executivo 1 – Planejamento e Preparação das Atividades do Projeto, que deverá ser elaborado pelo contratado em conjunto com a Gerência de QVT/SUGEP/SEGEA/SEEC e representantes da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas da Coordenação de Gestão de Pessoas, da Subsecretaria de Administração Geral, da Secretaria de Estado de Economia– DIDEP/COGEP/SUAG/SEEC, que deverá conter:

- Detalhamento das fases de execução do projeto;
- Atividades e definições dos produtos;
- Sequência lógica das atividades e cronograma de execução, observando o prazo estabelecido para utilização do recurso PROFISCO/BID;

Os trabalhos serão desenvolvidos sob a supervisão do executor do contrato, que acompanhará a execução do projeto, juntamente com a Gerência de QVT e demais representantes da DIDEP/COGEP/SUAG/SEEC.

O pagamento será efetuado conforme cronograma de desembolso sugerido:

CRONOGRAMA DE DESEMBOLSO SUGERIDO

ETAPA	DESCRIÇÃO	VALOR EM %
-------	-----------	------------

M1) Planejamento e Preparação das Atividades do Projeto	Elaboração do Plano de Ação; Sensibilização do público-alvo da pesquisa; Adaptação do instrumento de pesquisa.	20%
M2) Diagnóstico de Qualidade de Vida no Trabalho	Coleta de Dados ; Monitoramento diário da evolução da coleta de dados; Preparação dos bancos de dados (Quantitativo e qualitativo); Tratamento dos dados; -Elaboração do Relatório Final.	30%
M3) Devolutiva e validação dos Resultados do Diagnóstico de QVT	Apresentação do Relatório Executivo dos Resultados do Diagnóstico	20%
M4) Formulação de Política e Programa de QVT da SEEC/DF	Realização de oficina para elaboração de Política e Programa de QVT da SEEC/DF, com base nos resultados do diagnóstico	30%

9. SUPERVISÃO DOS TRABALHOS PELA CONTRATANTE

9.1 - O acompanhamento e a fiscalização da execução do contrato consistem na verificação da conformidade da prestação dos serviços e da alocação dos recursos necessários, de forma a assegurar o perfeito cumprimento do ajuste, que será exercido pelo Executor do Contrato.

9.2 - Compete ao executor do contrato:

9.2.1 verificar a qualidade e adequação dos serviços realizados, podendo exigir sua adequação ou até mesmo que seja refeito senão atenderem aos termos propostos e contratados, sem que assista à contratada qualquer indenização pelos custos daí decorrentes;

9.2.2 solicitar reuniões, sempre que julgar necessário, inclusive com os membros da Equipe de Execução do Projeto ou seu representante, para solicitar esclarecimentos ou prestar orientações quanto ao desenvolvimento dos trabalhos ou cumprimento deste Termo de Referência, edital ou contrato;

9.2.3 registrar as ocorrências e determinar as medidas necessárias para a regularização das falhas, eventualmente observadas;

9.2.4 estabelecer prazos para correção de serviços mal executados; e

9.2.5 atestar, no todo ou em parte, a realização do objeto contratado.

9.3 O executor deverá proceder ao registro das ocorrências, quando não houver meios para solução das inconformidades de forma amigável, para que sejam adotadas as providências necessárias nos termos contratuais.

9.4 O descumprimento total ou parcial das obrigações e responsabilidades assumidas pelo contratado ensejará a aplicação de sanções administrativas previstas neste Termo de Referência e na legislação vigente, podendo culminar em rescisão contratual.

9.5 O executor poderá solicitar apoio da área de Qualidade de Vida no Trabalho da Subsecretaria de Gestão de Pessoas –GEQVT/SUGEP/SEGEA/SEEC, quando entender necessário.

10. HONORÁRIOS E DESPESAS REEMBOLSÁVEIS

O contrato a ser firmado com o Consultor Individual será com base no prazo estimado para o projeto que é de 6 (seis) meses, conforme estabelecido no item **6. Prazo dos Trabalhos e Cronograma de Execução Sugerido**, sempre vinculado a produtos de trabalho, já incluídas todas as despesas necessárias à realização dos serviços, principalmente a remuneração do profissional, recolhimento de encargos sociais, tributários, fiscais e previdenciários, elaboração de relatórios, deslocamento, transporte, hospedagem, alimentação e quaisquer despesas operacionais pertinentes.

11. CRITÉRIOS PARA SELEÇÃO DE CONSULTOR E PERFIL

O procedimento e os critérios para seleção do consultor devem obedecer às regras gerais das Políticas de Aquisições do BID e considerar o objeto de cada consultoria. Essas definições para contratação estão definidas no Anexo D deste termo.

O perfil buscado tem como premissas formação acadêmica e experiência profissional com notória especialização, que possua conhecimentos científicos em Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho a nível de doutorado e/ou pós-doutorado, e com comprovação de realização de pesquisa-intervenção com foco nos temas de Qualidade de Vida no Trabalho(QVT); trabalho e saúde em **órgãos públicos** dos poderes e esferas governamentais, sendo critério decisivo e preponderante para a contratação do profissional e para a execução deste projeto.

A qualificação técnica deverá ser comprovada documentalmente por meio de Currículo do contratado, portfólio com órgãos públicos e entidades em que prestou serviços, contratos firmados e outros documentos comprobatórios julgados pertinentes.

Dessa forma, a contratação de consultoria individual de profissional com notória especialização, que possua conhecimentos científicos em Ergonomia da Atividade Aplicada à Qualidade de Vida no Trabalho a nível de doutorado e/ou pós-doutorado, e com comprovação de realização de pesquisa-intervenção com foco nos temas de Qualidade de Vida no Trabalho(QVT); trabalho e saúde, e formulação de Políticas e Programas de QVT com base em diagnóstico, em **órgãos públicos** dos poderes e esferas governamentais, critérios estes decisivo e preponderante para a contratação do profissional e para a execução do projeto em comento.

12. ANEXOS

Anexo A – Convite à Manifestação de Interesse (33172959)

Anexo B – Termo de Confidencialidade(33187676)

Anexo C – Procedimentos e Critérios para Seleção de Consultor (33188697)

Anexo D – Contrato(33201390)

Termo de Referência elaborado por:

Miriam Beneton Valim

Gerente de Qualidade de Vida no Trabalho

De acordo. Encaminhe-se para o Subsecretário de Gestão de Pessoas.

Marcel Pereira da Glória

Diretor de desenvolvimento de Pessoas



Documento assinado eletronicamente por **MIRIAM BENETON VALIM - Matr.0124809-X**, Gerente de Qualidade de Vida no Trabalho, em 26/06/2020, às 14:36, conforme art. 6º do Decreto nº 36.756, de 16 de setembro de 2015, publicado no Diário Oficial do Distrito Federal nº 180, quinta-feira, 17 de setembro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **MARCEL DA GLORIA PEREIRA - Matr. 0392430-0**, Diretor(a) de Desenvolvimento de Pessoas, em 26/06/2020, às 14:39, conforme art. 6º do Decreto nº 36.756, de 16 de setembro de 2015, publicado no Diário Oficial do Distrito Federal nº 180, quinta-feira, 17 de setembro de 2015.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site: http://sei.df.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0 verificador= **42492743** código CRC= **41406C4F**.

"Brasília - Patrimônio Cultural da Humanidade"

Praça do Buriti - Anexo do Palácio do Buriti, 7º andar - Sala 710 - Bairro Zona Cívico-Administrativa - CEP 70075-900 - DF

(61) 3313-8412